

***WORK ENGAGEMENT* GENERASI MILENIAL MELALUI
KAJIAN SELF TRANSCENDENCE DAN MODERASI
JENIS KELAMIN**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Magister Psikologi**



Disusun Oleh:

**Diah Widiastuti
NIM 201710440211007**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Juli 2019**

**WORK ENGAGEMENT GENERASI MILENIAL MELALUI
KAJIAN SELF TRANSCENDENCE DAN MODERASI
JENIS KELAMIN**

DIAH WIDIASTUTI
201710440211007

Telah disetujui

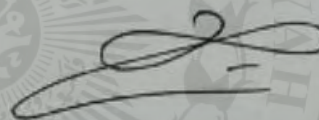
Pada hari / tanggal, Kamis/25 Juli 2019

Pembimbing Utama



Dr. Diah Karmivati, M.Si

Pembimbing Pendamping



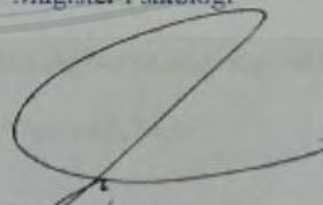
Dr. Djudiyah, M.Si

Direktur
Program Pascasarjana



Akhsanul Ilham, Ph.D

Ketua Program Studi
Magister Psikologi



Dr. Iswinarti, M.Si

TESIS

DIAH WIDIASTUTI

201710440211007

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada hari / tanggal, Kamis / 25 Juli 2019

Dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

Memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Malang

Susunan Dewan Penguji

Ketua / Penguji : Dr. Diah Karmiyati, M.Si

Sekretaris / Penguji : Dr. Djudiyah, M.Si

Penguji : Dr. Cahyaning Suryaningrum, M.Si

Penguji : Dr. Nida Hasanati, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya:

Nama : **DIAH WIDIASTUTI**

NIM : **201710440211029**

Program Studi : **Magister Psikologi Sains**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. TESIS dengan judul : **WORK ENGAGEMENT GENERASI MILENIAL MELALUI KAJIAN SELF TRANSCENDENCE DAN MODERASI JENIS KELAMIN** adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak ada terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 13 Juli 2019


**METERAI
TEMPEL**
AT007AFF790773573
6000
RUPIAH
DIAH WIDIASTUTI

KATA PENGANTAR

Alkhamdulillahi robbil ‘alamiin, segala Puji bagi Alloh SWT yang telah memberikan ijin dan keridhoanNya sehingga penulisan tesis yang berjudul “*Work engagement* generasi milenial melalui kajian *self transcendence* dan moderasi jenis kelamin” dapat terselesaikan dengan baik. Penulisan tesis ini memberikan makna tersendiri bagi penulis, khususnya *insight* mengenai peran personal dalam menjalankan aktivitasnya sebagai bagian dari laku ibadah pada konteks yang lebih luas.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari peran lingkungan sekitar penulis, mulai dari lingkungan keluarga, lingkungan kerja, hingga keluarga besar civitas akademika Universitas Muhammadiyah Malang. Oleh karenanya tidaklah berlebihan apabila ungkapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada :

1. Dr. Iswinarti, M.Si selaku Kepala Program Studi Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang memberikan support luar biasa dalam penyelesaian tesis ini.
2. Dr. Diah Karmiyati, M.Si selaku pembimbing utama, yang telah banyak memberikan arahan atas ide penulisan dan pembahasan tesis ini.
3. Dr. Djudiyah, M.Si selaku pembimbing pendamping, yang banyak memberikan masukan untuk penyempurnaan penyusunan tesis ini.
4. Bapak A. Anggara Sardjita selaku Manajer Kopdit CUSawiran Jawa Timur atas support untuk menempuh jenjang pendidikan lebih tinggi dan ijin melakukan penelitian untuk penyusunan tesis ini.
5. Rekan kerja Kopdit CUSawiran Jawa Timur yang telah merelakan waktunya untuk menjadi subjek penelitian ini, khususnya *teammate* U. Insan Permata Kasih yang tiada henti memberikan dukungan semangat untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Bapak Suharwi, Ibu Sutiami, dan Mbak Yanti yang senantiasa memberikan dukungan doa dan tempat diskusi tentang penulisan karya ilmiah.
7. Suami A. Andik Purwanto atas ijin dan dukungan penuh untuk menyelesaikan studi S-2 ini

8. Anak-anak tercinta, Ila dan Aby, atas kesabarannya turut menemani dalam penyusunan tesis ini.
9. Teman-teman UMM kelas B dan kelas A, atas kesediaan waktunya untuk menjawab semua pertanyaan-pertanyaan dan inspirasi yang diberikan dalam penyelesaian tesis ini.
10. Semua pihak yang belum dapat disebutkan satu persatu, doa dan dukungannya sangat membantu dalam finalisasi tesis ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kelimpahan hikmah dan berkah bagi pemberi manfaat untuk sesama. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari baik, oleh karenanya setiap masukan akan sangat berharga dalam mengembangkan karya tulis ini. Kajian mengenai *self transcendence* terhadap *work engagement* melalui moderasi jenis kelamin ini semoga dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Malang, 13 Juli 2019
Penulis,

Diah Widiastuti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
 PENDAHULUAN	
Latar Belakang Masalah.....	1
 TINJAUAN PUSTAKA	
Perspektif Islam.....	5
Perspektif Teoritik.....	5
<i>Work Engagement</i>	5
<i>Self Transendence</i>	8
<i>Self transcendence</i> dan <i>work engagement</i> melalui moderasi jenis kelamin	9
Hipotesis.....	10
 METODE PENELITIAN	
Desain Penelitian.....	11
Subjek Penelitian.....	11
Variabel dan Instrumen Penelitian	11
Prosedur Penelitian.....	12
Teknik Analisis Data.....	13
 HASIL PENELITIAN	
Deskripsi Statistik Variabel Penelitian	13
Uji Hipotesis	14
Pembahasan.....	15

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan18

Implikasi.....18

Referensi.....19



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....	13
Tabel 2. Korelasi antar variabel.....	14
Tabel 3. Kontribusi Dimensi <i>Self Transcendence</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	14



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka pikir relasi X terhadap Y melalui moderasi M10



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian	24
Lampiran 2. Hasil uji reliabilitas	26
Lampiran 3. Hasil analisa data	28



WORK ENGAGEMENT GENERASI MILENIAL MELALUI KAJIAN *SELF TRANSCENDENCE* DAN MODERASI JENIS KELAMIN

Diah Widiastuti (201710440211007)

dheesp.g@gmail.com

Magister Psikologi

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang

Abstrak

Kajian mengenai *engagement* karyawan selalu menjadi topik yang menarik untuk diulas karena sebuah perusahaan dapat dipastikan sustainabilitasnya apabila memiliki karyawan yang *engaged* terhadap perusahaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui relasi antara *self transcendence* karyawan generasi milenial terhadap *work engagement* melalui moderasi jenis kelamin. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan subyek penelitian 80 karyawan generasi milenial pada lembaga keuangan mikro berbasis pemberdayaan (Kopdit CUSawiran Jawa Timur). Metode pengumpulan data menggunakan skala *self transcendence scale (STS)* untuk mengukur *self transcendence* dan skala *Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)* untuk mengukur *work engagement*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self transcendence* memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap *work engagement* dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,9%. Jenis kelamin sebagai variabel moderator tidak dapat memoderasi hubungan antara *self transcendence* dengan *work engagement*.

Kata kunci : *Work engagement, self transcendence, jenis kelamin*

**GENDER MODERATION: THE STUDY OF WORK ENGAGEMENT
THROUGH SELF TRANSCENDENCE AMONG MILLENNIAL
GENERATION**

Diah Widiastuti (201710440211007)

dheesp.g@gmail.com

Magister Psikologi

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang

Abstract

The study of employee engagement had been always an interesting topic to discuss since an organization can be ensured of its sustainability if they has employee who are engaged in the company. The puspose of these study is to find out the effect of millennial employee self transcendence toward work engagement through gender moderation. This research using quantitative method which entangle 80 millennial employee who works on empowerment financial organization based (Kopdit CUSawiran Jawa Timur). The study using self transcendence scale (STS) as self transcendence instrument and Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) as work engagement measurement. Data analysis has been calculated by Moderated regression analysis. The result revealed that self transcendence has a positive significant effect toward work engagement with 47,9% of contribution effect. Unfortunately, gender can not act as moderator of these relation.

Kata kunci : *Work engagement, self transendence, gender*

Pendahuluan

Saat ini karyawan generasi milenial merupakan angkatan kerja yang mendominasi hampir seluruh jenis organisasi, baik organisasi komersial maupun organisasi nirlaba. Salah satu tantangan utama bagi organisasi yang memiliki karyawan pada generasi ini adalah rendahnya *engagement* karyawan yang berdampak pada tingginya tingkat *turn over* karyawan dan menjadi beban biaya bagi organisasi. Hal ini terjadi pada sebuah lembaga keuangan mikro yang berbasis pemberdayaan, dimana pada tahun 2017 sebanyak 65% karyawan generasi milenial hanya bertahan dalam organisasi maksimal 6 bulan, dan jumlah ini terus meningkat dari tahun 2016 dan tahun 2015. Belum dapat diketahui secara jelas pola demografi (jenis kelamin) manakah yang memiliki kecenderungan untuk *stay* lebih lama dalam organisasi tersebut. Tingginya tingkat *turn over* karyawan milenial ini sangat merugikan organisasi khususnya dalam hal peningkatan biaya rekrutmen dan biaya pelatihan.

Generasi milenial merupakan generasi kelahiran tahun 1980 – 2000 (Putra, 2016), yang dicirikan dengan keterbukaan, kepercayaan diri, keinginan untuk membuat perubahan, optimis, bersifat partisipatif, kreatif, fleksibel serta dinamis (Klein & Msw, 2009; Putra, 2016; PewResearchCenter, 2010) merupakan aset utama setiap organisasi masa kini. Namun demikian karyawan milenial juga dikenal dengan rendahnya nilai penghargaan terhadap orang lain dan rendahnya EQ (Putra, 2016), cenderung meremehkan struktur organisasi dan birokrasi (Klein & Msw, 2009), memiliki karakteristik *job hopper* dan lebih menyukai pekerjaan yang bersifat paruh waktu (PewResearchCenter, 2010) sementara dalam hal pemberdayaan diperlukan kontinuitas yang penuh dedikasi. Sekalipun banyak penelitian yang dilakukan pada karyawan milenial dan menunjukkan tingkat *engagement* yang rendah (Shah, 2017), disisi lain generasi milenial mengharapkan adanya makna dalam bekerja sebagai umpan balik dari organisasi tempatnya bekerja (Klein & Msw, 2009). Sehingga diperlukan strategi khusus dari manajemen *Human Resource* untuk meningkatkan *engagement* melalui nilai pribadi karyawan generasi milenial (Schullery, 2013), serta mengembangkan

praktek dan kebijakan baru yang memberikan kontribusi bagi penguatan *work engagement* karyawan generasi milenial (Özçelik, 2015).

Kajian mengenai *work engagement* seakan tidak lekang oleh waktu karena *engagement* karyawan sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang *engage* terhadap perusahaan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan (Eldor, Harpaz, & Westman, 2016) dimana karyawan akan memberikan performa kerja secara obyektif (Yongxing, Hongfei, Baoguo, & Lei, 2017) yang pada akhirnya memunculkan performa kerja yang baik bagi perusahaan (Yalabik, Popaitoon, Chowne, & Rayton, 2013). Karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi akan memberikan faktor produksi tinggi dalam organisasi tempatnya bekerja (Yuan, Lin, Shieh, & Li, 2012; Bakker & Demerouti, 2008) dan mendorong seseorang lebih inovatif kreatif, serta penuh dengan daya juang (Bakker & Demerouti, 2008). *Work engagement* juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, menurunkan rasio ketidakhadiran karena masalah kesehatan (Rongen, Robroek, Schaufeli, & Burdorf, 2014), peningkatan *psychological wellbeing* dan *personal accomplishment* (Shuck & Reio, 2014). Hal ini dikarenakan karyawan lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif, memiliki kemauan untuk berkembang, dan secara proaktif memberikan kontribusi terhadap perubahan (Bakker, 2011). Keberadaan *work engagement* dapat memastikan tingginya level *passion* dalam bekerja, antusiasme, komitmen dan keterlibatan karyawan dalam bekerja (Ahlowalia, Tiwary, & Jha, 2014), kemauan untuk memberikan lebih bagi perusahaan (Bakker & Demerouti, 2008), serta kesiapan karyawan untuk berubah selama proses perubahan organisasi (Matthysen, Harris, Mandela, & Africa, 2018).

Work engagement yang telah dikaji dalam banyak penelitian secara umum dipengaruhi oleh dua hal yaitu dari aspek *job resource* (Farndale & Murrer, 2015) dan *personal resource* (Bakker & Demerouti, 2008). Pengaruh *job resource* dapat berupa *reward* dalam bentuk materi (uang), kepemimpinan atasan langsung, iklim kerjasama tim dan partisipasi karyawan dalam pembuatan kebijakan perusahaan (Bakker & Demerouti, 2008; Snowden & MacArthur, 2014). Sedangkan *personal resource* yang dapat mempengaruhi *work engagement* diantaranya berupa

karakteristik individu (Pocnet, et al., 2015), *personal value* (Diskienė & Goštautas, 2013) dan *personal role* (Oliveira & Rocha, 2017).

Studi mengenai aspek *personal resource* terhadap *work engagement* lebih banyak dilakukan pada area karakteristik individu seperti tipe kepribadian (Pocnet, et al., 2015; Kaleta & Mroz, 2016; Inceoglu & Warr, 2011; Mróz, Kaleta, & Mróz, 2016; Purnomo, Kasali, Soetjipto, & Ezni, 2018) dan area modal psikologis (Bonner, 2016), (Xanthopoulou, Bakker, & Fischbach, 2013; Costantini et al., 2017), namun sedikit sekali yang mengulas pada area *personal role* secara spesifik *self transcendence*. Beberapa penelitian yang mengkaji tentang *personal role* lebih banyak dikaitkan dengan variabel non *work engagement*, diantaranya *self transcendence* terhadap leadership (Groves & Larocca, 2012), *self transcendence* terhadap *engagement* lingkungan (Schaefer, Williams, & Blundel, 2018).

Hasil penelitian tentang *self transcendence* terhadap *work engagement* pada perawat menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat *self transcendence* tinggi memiliki *work engagement* yang tinggi untuk ketiga dimensi *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Palmer, Griffin, & Reed, 2010). Dalam hal ini relasi yang ditunjukkan antara *self transcendence* dengan *work engagement* perawat adalah signifikan positif. Sementara penelitian yang lain menunjukkan hasil yang berbeda meskipun dengan subjek penelitian yang sama yaitu perawat. Dalam penelitian ini *self transcendence* berasosiasi positif terhadap *work engagement* namun hanya pada dimensi *dedication* saja sementara dimensi *work engagement* yang lain (*vigor* dan *absorption*) tidak dipengaruhi oleh prediktor *self transcendence* (Tomic & Tomic, 2010). Adanya perbedaan hasil penelitian atas hubungan *self transcendence* terhadap *work engagement* inilah yang menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan riset pada area hubungan *self transcendence* terhadap *work engagement* secara spesifik pada karyawan generasi milenial di industri keuangan mikro berbasis pemberdayaan.

Hasil penelitian yang dilakukan dengan subjek perawat atas pengaruh *self transcendence* terhadap *work engagement* tidak secara spesifik menyebutkan pengaruh demografi subjek, khususnya jenis kelamin (Palmer, Griffin, & Reed,

2010; Tomic & Tomic, 2010). Sementara dalam hal industri yang membangun kedekatan emosi dengan pelanggan diperlukan karyawan dengan karakteristik tertentu yang dapat menjadi kunci sukses pemasaran pada kelompok pelanggan pada budaya tertentu, satu diantaranya yaitu jenis kelamin karyawan.

Kajian mengenai moderasi jenis kelamin atas hubungan *self transcendence* terhadap *work engagement* belum banyak dilakukan. Sebuah penelitian yang dilakukan pada area *nursing* menunjukkan bahwa jenis kelamin dapat memoderasi hubungan *self transcendence* terhadap status kesehatan, dalam hal ini wanita menunjukkan potensial yang lebih tinggi daripada pria (Coward, 1996). Beberapa studi lain mengenai moderasi jenis kelamin menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak dapat menjadi variabel moderasi sebagaimana ditunjukkan pada penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap performa operasional guru sebuah sekolah menengah atas di Bangladesh, dalam hal ini pengaruh kepuasan kerja terhadap performa operasional antara guru pria dan guru wanita adalah sama (Uddin, et,al , 2017). Demikian pula pada studi lain yang meneliti bagaimana perilaku pro-organisasi tentara Amerika yang dipengaruhi oleh frekuensi penugasan menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak dapat memoderasi hubungan tersebut (Woodruff & Kelty, 2017).

Adanya perbedaan pengaruh *self transcendence* terhadap *work engagement* serta inkonsistensi jenis kelamin sebagai variabel moderasi pada beberapa area penelitian menjadi inspirasi untuk melakukan kajian apakah jenis kelamin dapat menjadi moderator atas hubungan *self transcendence* karyawan dengan *work engagement* karyawan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui relasi antara *self transcendence* terhadap tingkat *work engagement* karyawan generasi milenial di industri keuangan mikro berbasis pemberdayaan melalui moderasi jenis kelamin. Lebih lanjut peneliti ingin mengetahui dimensi mana dalam *self transcendence* yang memberikan sumbangan terbesar terhadap *work engagement*. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi praktisi *Human Resource* dalam menjalankan fungsi rekrutmen karyawan sekaligus membangun sistem ataupun desain manajemen personalia dalam meningkatkan *engagement* karyawan generasi milenial melalui alienasi nilai diri dengan nilai perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Perspektif Islam

Setiap mukmin memahami bahwa pekerjaan merupakan amanah dan bekerja dengan baik adalah bagian dari ibadah. Dalam konteks amanah dan ibadah, seorang mukmin akan menjalankan pekerjaannya dengan penuh rasa syukur yang diwujudkan melalui kesungguhan dalam bekerja. Seseorang akan mengusahakan segala daya upaya yang dimiliki, penuh semangat dan pantang berputus asa untuk menghasilkan sebuah karya positif kontributif bagi pemberi amanah. Hal ini disebabkan adanya sebuah keyakinan bahwa Alloh adalah pemberi amanah melalui aktivitas ekonomi yang diberikan dan Dia menyukai hambanya yang berkarya dan terampil. Setiap mukmin juga meyakini bahwa bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh memiliki nilai yang sama dengan nilai seorang mujahid di jalan Alloh (HR. Ahmad).

Perspektif Teoritik

Kajian mengenai *work engagement* didasarkan atas sudut pandang psikologi humanistik (Tomic & Tomic, 2010). Dalam hal ini pendekatan psikologi humanistik yang digunakan adalah teori *fully functioning individuals* yang disampaikan oleh Carl Roger. Teori ini menjelaskan bahwa setiap individu memegang sebuah nilai diri tertentu yang menjadikannya berpotensi untuk terus bertumbuh karena adanya kecenderungan untuk mencari tantangan dan ketrampilan baru (Glassman & Hadad, 2009). Hal ini selaras dengan karakteristik *work engagement* dimana individu yang *engage* dengan pekerjaannya adalah individu yang memiliki kemauan besar untuk bertumbuh dengan segala potensi diri yang dimilikinya dalam menghadapi setiap tantangan baru dalam pekerjaannya.

Work Engagement

Work engagement dideskripsikan sebagai sebuah kondisi dalam bekerja yang didalamnya terdapat unsur *vigor* (energi), dedikasi, dan absorpsi (Bakker & Demerouti, 2008). Unsur *vigor* ditandai dengan kehadiran energi yang besar

dalam menjalankan pekerjaannya, terdapat mentalitas daya tahan tinggi, memiliki kemauan besar untuk memberikan segala daya upaya yang dimiliki, serta keteguhan dalam menyelesaikan pekerjaan sekalipun menghadapi tantangan yang menyulitkan. Sementara unsur *dedication* ditandai dengan munculnya rasa bahwa apa yang dikerjakan memiliki arti penting, merasa antusias dalam bekerja, serta merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan menginspirasi, membawa kebanggaan dan penuh tantangan. Sedangkan *absorption* dicirikan dengan bekerja dalam kondisi konsentrasi penuh, tenggelam dalam pekerjaan atau menikmati pekerjaan, serta munculnya rasa berat dalam melepaskan diri dengan pekerjaan (Schaufeli, Salanova, Bakker, & Gonzalez-Roma, 2002). Teori *work engagement* ini menjadi dasar dalam pembuatan alat ukur tentang *engagement* yang dikenal luas sebagai skala UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*). Skala ini dibuat dengan konstruk *vigor*, *dedication* dan *absorption* dengan merujuk pada pengukuran pada konstruk *burnout* (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

Penelitian terbaru yang memandang bahwa pengukuran *work engagement* seharusnya terlepas dari konstruk *burnout* (Kuok & Taormina, 2017) telah dibangun melalui teori personal engagement (Kahn, 1990). Teori ini menjadi dasar pendekatan engagement melalui aspek emosi, kognitif dan fisik. Dalam teori ini *engagement* kognitif didefinisikan sebagai kesadaran penuh dan aktif seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi yang ditandai dengan kemauan dalam memperhatikan pekerjaan dan memiliki pemikiran positif mengenai pekerjaannya yang bertujuan meningkatkan efektivitas kerja dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab tersebut. *Engagement* emosi dicirikan dengan adanya perasaan positif seperti rasa bangga, antusiasme, kegembiraan dalam menjalankan dan pemenuhan sebuah tugas, tanggung jawab dan aktivitas organisasinya. *Engagement* fisik didefinisikan sebagai keterlibatan secara fisik dalam pelaksanaan tugas, tujuan dan aktivitas organisasi dengan penuh kesadaran menggunakan seluruh energi dan upaya dalam pemenuhannya. Ketiga dimensi personal *engagement* ini menjadi konstruk alat ukur *work engagement* yang reliabel dan valid serta secara empiris terbukti dapat menjadi konstruk independen terlepas dari konstruk *burnout* (Kuok & Taormina, 2017).

Engagement diyakini sebagai hal positif yang dapat membuat peran diri seseorang senantiasa terkoneksi dengan organisasinya, tidak hanya dalam konteks pekerjaan (Bakker, 2011) namun juga bagi siswa dalam perannya sebagai pelajar (Schaufeli et al., 2002). Seseorang dengan tingkat *engagement* tinggi akan memiliki kemauan besar dalam meningkatkan performa kerjanya, lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif dan hal menarik lainnya yaitu mereka akan senantiasa mengkreasikan lingkungan kerja agar selalu *engaged* dengan organisasinya (Bakker, 2011). Sebuah review atas fenomena *engagement* ini menunjukkan bahwa prediktor utama dalam *work engagement* adalah *personal resource* dan *job resource* (Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2008).

Job resource sebagai salah satu faktor yang berperan penting dalam *work engagement* dapat berupa *reward* secara finansial, iklim kerja tim, serta kesempatan karyawan dalam berpartisipasi menentukan kebijakan organisasi. Dalam hal ini ketiganya memberikan pengaruh positif terhadap *engagement* karyawan perusahaan multinasional yang dilakukan pada tiga negara yakni Meksiko, Belanda dan Amerika Serikat (Farndale & Murrer, 2015). Penelitian lain yang dilakukan dalam pembangunan konstruk pengukuran *engagement* karyawan menunjukkan bahwa peran pimpinan langsung, peran anggota tim lain, dan peran organisasinya sendiri sangat berpengaruh terhadap *engagement* karyawan (Snowden & MacArthur, 2015) dimana ketiga aspek tersebut merupakan bagian dari *job resource*. Demikian pula lingkungan kerja yang terbangun secara spiritual merupakan salah satu contoh *job resource*, dimana variabel ini berelasi secara signifikan positif terhadap *work engagement* (Van der Walt, 2017; Petchsawang & Mclean, 2017).

Sementara sumber *personal resource* sendiri ditunjukkan dengan beberapa penelitian diantaranya *core-self evaluation* yang secara signifikan berelasi positif dengan *work engagement* (Oliveira & Rocha, 2017). Demikian pula dengan *Self-Efficacy* sebagai sumber *personal resource* berelasi positif terhadap *work engagement* (Xanthopoulou et al., 2013); (Yakin & Erdil, 2012). Sumber lain yang berelasi positif terhadap *engagement* adalah modal psikologis (Bonner, 2016; Costantini et al., 2017) dan *personality trait* (Pocnet et al., 2015; Kaleta &

Mroz, 2016). *Self-transcendence* pada penelitian yang dilakukan dengan subjek perawat juga menjadi sumber *personal resource* yang berelasi secara positif terhadap *work engagement* (Baker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Ketiga dimensi pengukuran engagement yaitu kognitif, emosi dan fisik juga menjadi sumber *personal resource* dalam *work engagement* (Kuok & Taormina, 2017).

Self Transcendence

Palmer et al., (2010) mendeskripsikan *self transcendence* sebagai kemampuan seseorang dalam menemukan makna dari sesuatu kejadian, menemukan makna dari interaksi dengan orang lain atau interaksi dari sesuatu diluar dirinya. Hal ini senada dengan definisi yang dikemukakan oleh Runquist & Reed (2007) dalam hal kapasitas individu untuk memperluas batasan dirinya melalui beberapa cara, diantaranya menemukan makna dan nilai dalam kehidupan masa kini dan masa lampau, berelasi dengan manusia yg lain melalui saling tolong menolong, memiliki ketertarikan dalam mempelajari sesuatu, serta mampu menyesuaikan diri dengan setiap kesulitan yang dihadapi.

Konsep utama dalam teori *self transcendence* terdiri dari 4 dimensi yaitu intrapersonal, interpersonal, transpersonal dan temporal. Dimensi interpersonal melihat bagaimana seseorang dalam berelasi dengan orang lain ataupun dengan suatu lingkungan tertentu. Sementara dimensi intrapersonal menekankan pada area kesadaran individu akan nilai diri dan impian pribadi. Sedangkan dimensi transpersonal merupakan konektivitas individu terhadap sesuatu diluar dunia yang dapat dilihat. Dan dimensi temporal merupakan kapasitas seseorang dalam mengintegrasikan masa lampau dengan masa depan yang memiliki makna bagi dirinya (Rannestad, et.al, 2012).

Teori dasar *self transcendence* terbangun atas 3 hal yakni *vulnerability*, *self transcendence* dan *well being* (Runquist & Reed, 2007). *Vulnerability* adalah suatu kondisi yang memunculkan sebuah resiko, seperti resiko kesehatan, stabilitas ekonomi, kelayakan tempat tinggal (Runquist & Reed, 2007). Dalam teori *self transcendence*, setiap aktivitas yang mendorong adanya *self transcendence* dapat menjadi strategi yang sangat kuat dalam mengatasi

vulnerability (Teixeira, 2008). *Self transcendence* sebagai proses yang dinamis yang memperluas perspektif kehidupan suatu individu dapat membantu seseorang beradaptasi dengan lingkungannya, mengatasi ketidakpastian, membebaskan diri dari penderitaan sehingga dapat meningkatkan *wellbeingnya* (Teixeira, 2008).

Self Transendence dan Work Engagement melalui moderasi Jenis Kelamin

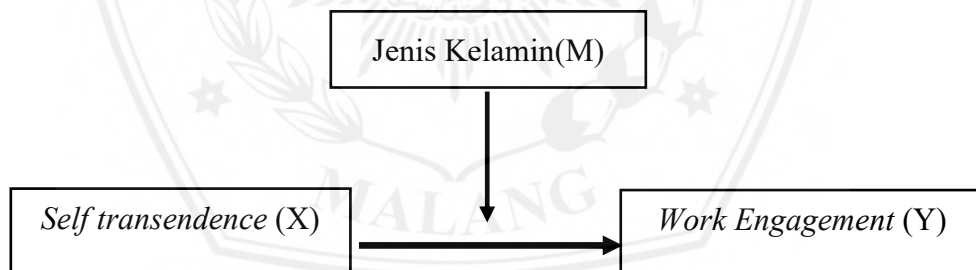
Kajian mengenai *self transcendence* lebih banyak dilakukan pada area *nursing*, namun kajian mengenai *self transcendence* tidak hanya terbatas pada area ini (Rannestad et al., 2012). Beberapa disiplin ilmu juga banyak melakukan kajian ini diantaranya dalam bidang kedokteran, psikologi, filsafat agama, dan dunia pendidikan (Teixeira, 2008; Tal, 2014).

Penelitian mengenai *self transcendence* dalam hubungannya dengan *work engagement* masih didominasi pada area *nursing* dengan perawat sebagai subjek penelitian (Palmer et al., 2010; Tomic & Tomic, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Palmer et al., (2010) dan Tomic & Tomic (2010) tidak membahas secara gamblang bagaimana *self transcendence* berpengaruh terhadap tingkat *work engagement* karyawan pria dan wanita.

Acker (1990) mengemukakan sebuah kajian mengenai organisasi berbasis *gender*, dimana karyawan pria akan memiliki tingkat *engagement* yang lebih tinggi daripada karyawan wanita. Hal ini disebabkan adanya budaya, struktur dan ideologi organisasi yang menghidupi asumsi bahwa rasionalitas dan asertivitas menjadi faktor dominan dalam keberhasilan sebuah organisasi. Karyawan pria dianggap lebih rasional dan asertif sehingga akan mengalami keamanan psikologis yang lebih tinggi yang menjadikannya lebih *engage* terhadap organisasi. Teori ini terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Banihani et al., (2013) yang menunjukkan bahwa *work engagement* karyawan pria lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan wanita. Namun pada penelitian lain, karyawan wanita menunjukkan tingkat *engagement* yang lebih baik daripada karyawan pria (Gulzar & Teli, 2018). Tidak sedikit pula penelitian yang menyebutkan bahwa *engagement* karyawan pria dan wanita adalah sama (Banihani & Syed, 2017; Tshilongamulenzhe & Takawira, 2015).

Studi mengenai moderasi jenis kelamin masih belum dapat dipahami dengan gamblang. Sebuah riset yang dilakukan pada bidang kesehatan menunjukkan bahwa jenis kelamin dapat memoderasi hubungan *self transcendence* terhadap status kesehatan seseorang, dimana pada wanita lebih besar daripada pria (Coward, 1996). Beberapa studi lain menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak dapat menjadi moderator seperti yang ditunjukkan pada penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap performa operasional guru, dalam hal ini pengaruh kepuasan kerja terhadap performa operasional antara guru pria dan guru wanita adalah sama (Uddin, et,al , 2017). Ketiadaan moderasi juga nampak pada studi lain atas perilaku pro-organisasi tentara Amerika yang dipengaruhi oleh frekuensi penugasan, hasilnya jenis kelamin tidak dapat memoderasi hubungan tersebut (Woodruff & Kelty, 2017).

Penelitian empiris yang menunjukkan inkonsistensi hubungan *self transcendence* dengan *work engagement* serta inkonsistensi moderasi jenis kelamin pada beberapa penelitian memunculkan kerangka berpikir hubungan antara *self transcendence* dengan *work engagement* melalui moderasi jenis kelamin, sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka pikir relasi *self transcendence* terhadap *work engagement* dengan moderasi jenis kelamin

Melalui review kajian teori yang dikemukakan diatas, maka hipotesa yang dibangun dalam penelitian ini adalah :

H1 : *Self transcendence* berpengaruh positif dengan *work engagement*

H2 : Jenis kelamin memoderasi hubungan antara *self transcendence* dengan *work engagement*

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Analisa menggunakan metode analisis regresi linear dengan tujuan melihat ada tidaknya pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya (Sugiyono, 2011). Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah analisis pengaruh *self transcendence* terhadap *work engagement* yang dimoderasi oleh jenis kelamin.

Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan sebuah lembaga keuangan mikro berbasis pemberdayaan dengan subjek penelitian sebanyak 80 orang terdiri dari 46 (57,5%) karyawan pria dan 34 (42,5%) karyawan wanita. Subjek penelitian adalah karyawan yang telah memiliki masa kerja minimal 1 tahun dengan rentang usia 20 tahun hingga 39 tahun. Sebanyak 45 subjek penelitian (56,25%) merupakan karyawan yang lahir pada tahun 1980an dan 35 orang (43,75%) merupakan karyawan yang lahir pada tahun 1990an.

Variabel dan Instrumen

Variabel *independent* yang dikaji dalam penelitian ini adalah *self transcendence*. Instrumen yang digunakan untuk pengukuran variabel tersebut menggunakan *self transcendence scale (STS)* (Runquist & Reed, 2007; Rannestad et al., 2012) dengan 4 skala Likert (1 untuk pernyataan yang dianggap sama sekali tidak sesuai dengan partisipan, 2 untuk jawaban sedikit sesuai, 3 untuk jawaban agak sesuai dan 4 untuk jawaban sangat sesuai). Instrumen ini terdiri dari 15 aitem dengan nilai *Cronbach- α* sebesar 0,83 (Runquist & Reed, 2007). Sebanyak 7 aitem merupakan aitem dimensi interpersonal, 4 aitem adalah aitem dimensi intrapersonal, 3 aitem untuk dimensi transpersonal dan 1 aitem untuk dimensi temporal. Beberapa contoh aitem pernyataan dalam instrumen ini adalah : memiliki minat dan hobi yang dapat saya nikmati; mampu bergerak melampaui hal-hal biasa; menemukan makna dalam dalam pengalaman masa lampau saya; membantu orang lain dalam beberapa hal; membiarkan orang lain membantu saya

ketika kemungkinan saya memerlukannya; memiliki minat dalam mempelajari sesuatu.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *work engagement* sebagai variabel terikat menggunakan Skala *Utrecht Work Engagement Scale -9* (Scaufeli et al., 2006; Seppala et al., 2009) dengan 5 skala Likert (1 untuk mengekspresikan jawaban tidak pernah hingga 5 untuk mengekspresikan jawaban sangat sering). Instrumen ini terdiri dari 9 aitem pernyataan dengan nilai *Cronbach-α* sebesar 0,80 – 0,96 (Scaufeli et al., 2006) yang terdiri dari 3 aitem dimensi *vigor*, 3 aitem dimensi *dedication* dan 3 aitem dimensi *absorption*. Beberapa contoh aitem pernyataan skala ini adalah sebagai berikut : dalam bekerja, saya merasa penuh dengan energi; dalam bekerja, saya merasa bersemangat dan kuat; saya sangat antusias dengan pekerjaan ini; pekerjaan ini menginspirasi saya; ketika saya bangun pagi saya bersemangat pergi bekerja; saya sering terbawa dalam pekerjaan. Sedangkan variabel moderator jenis kelamin diambil dari data sekunder.

Prosedur

Penelitian ini dimulai dengan pemilihan subjek penelitian melalui ketersediaan data karyawan aktif terhitung sampai dengan Januari 2019. Dalam hal ini subjek penelitian adalah karyawan Koperasi Kredit CUSawiran Jawa Timur dari kantor cabang Probolinggo hingga kantor cabang Blitar. Selanjutnya dilakukan penyusunan skala pengukuran melalui adaptasi skala *STS* dan *UWES-9* yang kemudian didistribusikan kepada karyawan pada bulan Februari 2019. Respon lengkap dari seluruh karyawan didapatkan pada bulan Maret 2019 dan kemudian dilakukan analisis serta interpretasi data atas moderasi jenis kelamin terhadap hubungan antara variabel *self transcendence* terhadap variabel *work engagement*. Selanjutnya peneliti melakukan analisa tambahan untuk melihat pengaruh masing-masing dimensi *self transcendence* terhadap *work engagement*. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics 21*.

Adaptasi skala dilakukan pengujian untuk melihat validitas dan reliabilitasnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa 15 aitem dalam skala *self*

transcendence scale (STS) adalah valid dengan reliabilitas sebesar 0,892 (rentang nilai *Cronbach- α* 0,880 sampai dengan 0,899). Sedangkan pengujian untuk adaptasi skala *Utrecht Work Engagement Scale -9 (UWES-9)* menunjukkan bahwa 9 aitem dalam skala tersebut adalah valid dengan reliabilitas sebesar 0,805 (rentang nilai *Cronbach- α* 0,763 sampai dengan 0,862).

Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini menggunakan teknik *Moderated Regression Analysis (MRA)*, untuk melihat pengaruh hubungan antara *self trasendence* dengan *work engagement* yang dimoderasi oleh Jenis Kelamin. (Hayes, 2013).

Hasil Penelitian

Deskripsi statistik variabel penelitian

Hasil pengolahan data statistik menunjukkan nilai Standard Deviasi (SD) dan nilai rata-rata (Mean) masing-masing variabel sebagaimana tersaji dalam Tabel 1. berikut :

Tabel 1. Deskripsi statistik variabel penelitian

Variabel	Mean	SD
<i>Self Transendence (X)</i>	51.77	5.97
Jenis Kelamin (M)	1.42	0.49
<i>Work Engagement (Y)</i>	35.98	5.44

Variabel *work engagement* memiliki nilai *mean* sebesar 35,98 dengan nilai standar deviasi (SD) sebesar 5,44; sedangkan variabel *self transcendence* memiliki nilai *mean* sebesar 51,77 dengan nilai standar deviasi (SD) sebesar 5,97. Jenis kelamin sebagai variabel moderasi memiliki nilai *mean* sebesar 0,42 dengan nilai standar deviasi (SD) sebesar 0,49.

Uji Hipotesis

Hasil pengolahan data statistik lebih lanjut mengenai bagaimana pengaruh hubungan *self transcendence* terhadap *work engagement* melalui moderasi jenis kelamin ditunjukkan pada tabel 2. berikut :

Tabel 2. Korelasi antar variabel

Variabel	B	t-Hitung	p-value
Model 1			
Constant	3.48	0.48	0.63
<i>Self transcendence</i> (X)	0.60	4.50	0.00
Jenis kelamin (M)	-2.12	-0.24	0.81
Interaksi (X*M)	0.06	0.37	0.71

Hipotesa 1 *Self transcendence* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa nilai beta sebesar 0.60 dengan nilai p sebesar 0.00 ($p < 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa *self transcendence* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, sehingga hipotesa 1 dapat diterima.

Adapun sumbangan efektif (R^2) *self transcendence* terhadap *work engagement* sebesar 47,9%. Rincian sumbangan masing-masing dimensi disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3. Kontribusi dimensi *self transcendence* terhadap *work engagement*

Dimensi <i>Self transcendence</i>	R^2
Interpersonal	0.420
Intrapersonal	0.007
Transpersonal	0.049
Temporal	0.003
Total	0.479

Berdasarkan data pada tabel 3. diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dimensi interpersonal sebesar 42%; dimensi intrapersonal 0.7%; dimensi transpersonal 4.9%; serta dimensi temporal sebesar 0.3%. Dengan demikian dimensi interpersonal adalah penyumbang terbesar terhadap *work engagement*.

Hipotesa 2 Jenis kelamin memoderasi hubungan antara *Self transcendence* dengan *work engagement*

Pada model 1, nampak bahwa interaksi variabel X dan M terhadap variabel Y adalah tidak signifikan karena nilai beta adalah sebesar 0.06 dengan nilai p sebesar 0.71 ($p > 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak mampu memoderasi hubungan antara *self transcendence* dengan *work engagement*. Dengan demikian hipotesa 2 tidak diterima.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self transcendence* karyawan generasi milenial terhadap tingkat *work engagement* pada industri keuangan mikro berbasis pemberdayaan dengan moderasi jenis kelamin serta mengetahui kontributor tertinggi dalam dimensi *self transcendence* terhadap *work engagement*. Berdasarkan hasil pengolahan data statistik menunjukkan bahwa pada karyawan generasi milenial yang bekerja pada industri keuangan mikro berbasis pemberdayaan, *self transcendence* menjadi faktor yang secara signifikan berpengaruh pada *work engagement*. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian sebelumnya pada subjek perawat yang menyebutkan bahwa *self transcendence* karyawan secara signifikan dapat meningkatkan *work engagement* (Palmer et al., 2010).

Signifikansi pengaruh *self transcendence* terhadap *work engagement* pada karyawan generasi milenial ini disebabkan karena karyawan pada generasi ini membutuhkan adanya makna dalam bekerja (Klein & Msw, 2009). Dalam industri keuangan mikro berbasis pemberdayaan, hal ini karena organisasi secara intens memberikan pengetahuan akan pemberdayaan, bagaimana pemberdayaan ini

dapat memberikan dampak besar bagi pelanggan yang telah mengalami peningkatan kualitas hidupnya tidak terkecuali bagi pemberdaya itu sendiri. Sekalipun disisi lain karyawan pada generasi ini dikatakan memiliki kecenderungan memiliki *emotional quotient* yang rendah (Putra, 2016).

Self transcendence memiliki sumbangan efektif sebesar 47.9% terhadap *work engagement*. Artinya kemampuan seseorang dalam menemukan makna disetiap aktivitas kerja yang dilakukan (*self transcendence*) memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya (*work engagement*). Dalam hal ini kemampuan seseorang dalam memaknai relasi dengan orang lain ataupun lingkungan sekitarnya merupakan faktor dominan (42%) dalam pembentukan keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya.

Karyawan generasi milenial merupakan angkatan kerja yang memiliki karakteristik selalu *online*, aktif di media sosial, serta melakukan segala aktivitas melalui gawai (PewResearchCenter, 2010). Pekerja golongan ini cenderung skeptis, memiliki EQ yang rendah (Putra, 2016) sehingga kurang bisa membina hubungan antar manusia secara langsung, menyebabkan mereka tidak nyaman bekerja yang kemudian berdampak pada kecenderungan untuk menjadi kutu loncat (PewResearchCenter, 2010). Generasi milenial tidak terasah berelasi dengan orang secara langsung, sehingga diperlukan pembiasaan melalui pelatihan untuk membangun hubungan interpersonal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *work engagement* karyawan sangat dipengaruhi oleh dimensi interpersonal.

Peran *self transcendence* dalam pembentukan *work engagement* sebesar 47.9% juga memberikan arti bahwa 52.1% *work engagement* karyawan milenial diduga dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor bagaimana pola kepemimpinan dalam organisasi, kerjasama antar anggota dalam organisasi (Snowden & MacArthur, 2014), penghargaan dari sisi materi (Farndale & Murrer, 2015), keterlibatan karyawan dalam pembuatan kebijakan organisasi (Bakker & Demerouti, 2008), serta pembangunan lingkungan kerja yang penuh spiritualitas (Van der Walt, 2017; Petchsawang & Mclean, 2017). Hal-hal tersebut diatas merupakan pendugaan atas faktor *job resource* yang dapat mempengaruhi *work*

engagement karyawan generasi milenial. Faktor *personal resource* yang lain juga berada dalam area 62% yang berdampak pada tingkat *work engagement* karyawan, diantaranya *core-self evaluation* (Oliveira & Rocha, 2017), *self-efficacy* (Xanthopoulou et al., 2013; (Yakin & Erdil, 2012), modal psikologis (Bonner, 2016; Costantini et al., 2017) dan *personality trait* (Pocnet et al., 2015; Kaleta & Mroz, 2016).

Dalam teori organisasi berbasis gender, struktur organisasi, budaya organisasi dan ideologi organisasi memegang peranan penting dalam pembentukan kondisi psikologis atas *work engagement*. Struktur, budaya dan ideologi organisasi yang menganggap bahwa rasionalitas dan asertivitas lebih berharga dimana sifat tersebut lebih banyak berada pada domain karyawan pria, dapat membentuk keamanan psikologis dalam bekerja yang pada akhirnya dapat menumbuhkan tingkat *engagement*nya. Sebaliknya karyawan wanita yang terbatas perannya oleh struktur, budaya dan ideologi organisasi akan mempengaruhi kondisi keamanan psikologis yang bermuara pada tingkat *engagement* karyawan perempuan dalam organisasi tersebut (Acker, 1990).

Penelitian ini dilakukan pada sebuah organisasi yang memiliki ideologi bahwa semua manusia harus mampu menolong dirinya sendiri melalui tagline *helping people to help themselves*, sehingga budaya organisasi yang terbentuk adalah budaya inklusif (terbuka untuk siapapun), struktur organisasi yang dibangun sangat memungkinkan semua karyawan tanpa dibatasi jenis kelamin untuk memberikan kontribusi besar bagi organisasi, sehingga tidak menutup kemungkinan bagi karyawan wanita menduduki peran strategis dalam struktur organisasi tersebut. Budaya organisasi pada subjek penelitian ini menepis asumsi bahwa karyawan pria lebih *engage* secara fisik, kognitif dan emosi daripada karyawan wanita (Banihani et al., 2013) karena banyak karyawan wanita menduduki posisi yang mensyaratkan keterlibatan fisik, kognitif dan emosi sebagai bagian dari aktivitas pemberdayaan yang dilakukan. Keterbukaan budaya ini menjadi alasan logis atas ketiadaan moderasi jenis kelamin atas hubungan *self transcendence* terhadap *work engagement*.

Simpulan dan Implikasi

Penelitian ini dilakukan pada subjek homogen yaitu karyawan generasi milenial yang bekerja pada industri keuangan mikro berbasis pemberdayaan, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *self transcendence* karyawan terhadap *work engagement* melalui moderasi jenis kelamin. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa jenis kelamin tidak menjadi faktor penentu atas hubungan *self transcendence* karyawan generasi milenial terhadap *work engagement*. Pengaruh *self transcendence* karyawan milenial dengan *work engagement* adalah signifikan dengan kontribusi pengaruh sebesar 47.9%.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi praktisi *Human Resource*, dalam upaya meningkatkan *work engagement* karyawan, pertama, dapat mempertimbangkan faktor *self transcendence* karyawan khususnya pada area interpersonal karena dapat memberikan kontribusi besar yakni sebanyak 42% dari kontribusi *self transcendence* secara keseluruhan. Kedua, dalam hal rekrutmen karyawan generasi milenial, kemampuan interpersonal dapat dijadikan kualifikasi dasar penerimaan karena karyawan yang memiliki interpersonal baik akan *engage* dengan pekerjaannya sehingga dapat menurunkan tingkat *turn over* karyawan. Ketiga, dalam hal *existing* karyawan belum memiliki *work engagement* yang baik dapat diberikan pelatihan pengembangan diri yang berfokus pada area kemampuan interpersonal baik pada karyawan pria maupun karyawan wanita.

Salah satu kelemahan dari penelitian ini adalah tidak dapat mengeneralisir hasil terhadap semua karyawan generasi milenial, karena subjek penelitian ini terbatas pada industri keuangan mikro berbasis pemberdayaan saja. Juga tidak dapat mengeneralisir pada semua industri keuangan berbasis pemberdayaan. Pada industri lain dimungkinkan terdapat perbedaan hasil.

Referensi

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies : A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139–158. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/189609>
- Ahlowalia, S., Tiwary, D., & Jha, A. (2014). Employee engagement : A structured theoretical review. *The International Journal of Business & Management*, 2(6), 309–317. Retrieved from www.theijbm.com
- Baker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work engagement : An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(0), 187–200.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is work engagement gendered? *Gender in Management: An International Journal*, 28(7), 400–423. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2013-0005>
- Banihani, M., & Syed, J. (2017). Gendered work engagement : qualitative insights from Jordan. *The International Journal of Human Resource Management*, 7(0), 1–28. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1355838>
- Bonner, L. (2016). A survey of work engagement and psychological capital levels. *British Journal of Nursing*, 25(15), 865–871. Retrieved from www.mangonlinelibrary.com
- Costantini, A., Paola, F., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, A., & Fabio, A. (2017). Work engagement and psychological capital in the Italian public administration : A new resource-based intervention programme. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(0), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1413>
- Coward, D. D. (1996). Self-transcendence and correlates in a healthy population. *Nursing Research*, 45(2), 116–121.
- Diskienė, D., & Goštautas, V. (2013). A fit between individual and organizational values and its implications for employee's job satisfaction and performance. *Ekonomika*, 92(2), 93–107.
- Eldor, L., Harpaz, I., & Westman, M. (2016). The work/nonwork spillover : The enrichment role of work engagement. *Journal of Leadership Organizational Studies*, 6(0), 1–14. <https://doi.org/10.1177/1548051816647362>
- Farndale, E., & Murrer, I. (2015). Job resources and employee engagement: a cross-national study. *Journal of Managerial Psychology*, 30(5), 610–626. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2013-0318>
- Glassman, W. E., & Hadad, M. (2009). *Approach to psychology* (Fifth). London: The Mc Graw Hill Companies.
- Groves, K. S., & Larocca, M. A. (2012). Does transformational leadership facilitate follower beliefs in corporate social responsibility? A field study of leader personal values and follower outcomes. *Journal of Leadership &*

- Organizational Studies*, 19(2), 215–229.
<https://doi.org/10.1177/1548051811433852>
- Gulzar, S., & Teli, M. R. (2018). Gender and work engagement: A study of academic staff in higher education. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 8(2), 2–4.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression based approach*. (T. D. Little, Ed.). New York: The Guilford Press.
- Inceoglu, I., & Warr, P. (2011). Personality and job engagement. *Journal of Personnel Psychology*, 10(4), 177–181. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000045>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/256287>
- Kaleta, K., & Mroz, J. (2016). Relationship between personality, emotional labor, work engagement and job satisfaction in service professions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29(5), 767–782. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00578> RELATIONSHIPS
- Klein, L., & Msw, M. (2009). From generation to generation: Changing behavioral perceptions and expectations in Jewish nonprofits. *Journal of Jewish Communal Service*, 84(3), 325–334.
- Kuok, A. C. H., & Taormina, R. J. (2017). Work engagement: Evolution of the concept and a new inventory. *Psychological Thought*, 10(2), 262–287. <https://doi.org/10.5964/psyc.v10i2.236>
- Matthysen, M., Harris, C., Mandela, N., & Africa, S. (2018). The relationship between readiness to change and work engagement: A case study in an accounting firm undergoing change. *SA Journal of Human Resources Management*, 16(0), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.855>
- Mróz, J., Kaleta, K., & Mróz, J. (2016). Relationships between personality, emotional labor, work engagement and job satisfaction in service professions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29(5), 767–782. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00578>
- Oliveira, L. B. De, & Rocha, C. (2017). Work engagement: Individual and situational antecedents and its relationship with turnover intention. *Review of Business Management*, 19(65), 415–431. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.3373>
- Özçelik, G. (2015). Engagement and retention of the millennial generation in the workplace through internal branding. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 99–107. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p99>
- Palmer, B., Griffin, M. T. Q., & Reed, P. (2010). Self-transcendence and work engagement in acute care. *Crit Care Nurse Q*, 33(2), 138–147.
- Petchsawang, P., & Mclean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(3), 216–244. <https://doi.org/10.1080/14766086.2017.1291360>
- PewResearchCenter. (2010). *Millennials a portrait of generation next: Confidence, connected, open to change*. Retrieved from <http://pewsocialtrends.org/pubs/739/woodstock-gentler-generation-gap->

music-by-age.

- Pocnet, C., Antonietti, J., Massoudi, K., Györkös, C., Becker, J., Bruin, G. P. De, & Rossier, J. (2015). Influence of individual characteristics on work engagement and job stress in a sample of national and foreign workers in Switzerland. *Swiss Journal of Psychology*, 74(1), 17–27.
- Purnomo, D., Kasali, R., Soetjipto, B. W., & Ezni, T. (2018). How does personality affect employee engagement in change management ? it depends on role of personal mastery and network centrality. *Journal Science & Humanities*, 26(S), 185–196. Retrieved from <http://www.pertanika.upm.edu.my/>
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical review: Teori perbedaan generasi. *Among Makarti*, 9(18), 123–134.
- Rannestad, T., Garasen, H., Hammervold, R., & Espnes, G. A. (2012). The self transcendence scale : An investigation of the factor structure among nursing home patients. *Journal of Holistic Nursing*, 30(3), 147–159. <https://doi.org/10.1177/0898010111429849>
- Rongen, A., Robroek, S. J. W., Schaufeli, W., & Burdorf, A. (2014). The contribution of work engagement to self-perceived health, work ability, and sickness absence beyond health behaviors and work-related factors. *JOEM*, 56(8), 892–897. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000196>
- Runquist, J. J., & Reed, P. G. (2007). Self transcendence and well being in homeless adults. *Journal of Holistic Nursing*, 25(1), 5–13. <https://doi.org/10.1177/0898010106289856>
- Scaufeli, W. N., Bakker, A. B., & Salanova. (2006). The measurement work engagement with a short questionnaire : A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaefer, A., Williams, S., & Blundel, R. (2018). Individual values and SME environmental engagement. *Business & Society*, 00(0), 1–34. <https://doi.org/10.1177/0007650317750134>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Gonzalez-Roma, V. (2002). The measurement of engagement and burnout : A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(0), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schullery, N. M. (2013). Workplace engagement and generational differences in values. *Business Communication Quarterly*, 76(2), 252–265. <https://doi.org/10.1177/1080569913476543>
- Seppala, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J. J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schau. (2009). The construct validity of the utrecht work engagement scale : Multisample and longitudinal evidence. *J Happiness Stud*, 10(0), 459–481. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9100-y>
- Shah, R. (2017). Work engagement among millennials. *International Research Journal of Human Resources and Social Sciences*, 4(8), 276–286.
- Shuck, B., & Reio, T. G. (2014). Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practise. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 43–58. <https://doi.org/10.1177/1548051813494240>
- Snowden, A., & MacArthur, E. (2014). IMatter: Validation of the NHS Scotland

- employee engagement index. *BMC Health Services Research*, 14(535), 1–21. <https://doi.org/10.1186/s12913-014-0535-z>
- Snowden, A., & MacArthur, E. (2015). IMatter : Validation of the NHS Scotland employee engagement index. *BMC Health Services Research*, 14(535), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12913-014-0535-z>
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tal, C. (2014). Self-transcendence values, relationships, and participatory practice in early childhood education. *Education Research International*, 2014(371831), 1–8. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1155/2014/371831>
- Teixeira, M. E. (2008). Self-transendence : A concept analysis for nursing praxis. *Holistik Nursing Practice*, 08012(22), 25–31.
- Tomic, M., & Tomic, E. (2010). Existential fulfilment , workload and work engagement among nurses. *Journal of Research in Nursing*, 16(5), 468–479. <https://doi.org/10.1177/1744987110383353>
- Tshilongamulenzhe, M. C., & Takawira, N. (2015). Examining the gender influence on employe’s work engagement within a south african university. *Risk Governance & Control: Financial Markets & Institutions*, 5(2), 110–119.
- Uddin, M. J., Miah, M. A. S., Rohman, M. M., & Rahaman, M. S. (2017). Mediation role of job satisfaction on HRM-operational performance relationship: A three-way moderation effect by gender. *Journal of Developing Areas*, 51(3), 437–452. <https://doi.org/10.1353/jda.2017.0083>
- Van der Walt, F. (2017). Workplace spirituality , work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(0), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1457>
- Woodruff, T., & Kelty, R. (2017). Gender and deployment effects on pro-organizational behaviours of U.S. soldiers. *Armed Forces & Society*, 43(2), 280–299. <https://doi.org/10.1177/0095327X16687068>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands the role of personal resources. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 74–84. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000085>
- Yakın, M., & Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction : A survey on certified public accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58(1), 370–378. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1013>
- Yalabik, Z. Y., Popaitoon, P., Chowne, J. A., & Rayton, B. A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 2(0), 1–25. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.763844>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance : The moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicologia*, 33(3), 708–713. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>
- Yuan, B. J. C., Lin, M. B. ., Shieh, J.-H., & Li, K.-P. (2012). Long-term customer relationships : Evidence from information technology salespeople in Taiwan. *Social Behavior and Personality*, 40(1019), 1549–1554.

<https://doi.org/10.2224/sbp.2012.40.9.1549>



Lampiran 1 Skala Penelitian

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Tahun kelahiran :

Petunjuk Pengisian Skala *UWES-9* :

Bapak/Ibu dimohon menjawab setiap pernyataan dalam skala ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan cara memberikan tanda *checklist* (✓) untuk pilihan jawaban atas pernyataan yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dengan diri:

- 1 : Tidak pernah
- 2 : Jarang
- 3 : Kadang kala
- 4 : Sering
- 5 : Sangat sering

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Dalam bekerja, saya merasa penuh dengan energi					
2	Dalam bekerja, saya merasa bersemangat dan kuat					
3	Saya sangat antusias dengan pekerjaan					
4	Ketika bangun pagi, saya merasa ingin segera bekerja					
5	Pekerjaan ini menginspirasi saya					
6	Saya merasa bahagia ketika saya bekerja dengan intens					
7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
8	Saya sering tenggelam dalam pekerjaan					
9	Saya sering terbawa dalam pekerjaan					

Petunjuk Pengisian Skala *STS*:

Bapak/Ibu dimohon menjawab setiap pernyataan dalam skala ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan cara memberikan tanda *checklist* (✓) untuk pilihan jawaban atas pernyataan yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dengan diri:

- 1 : Sama sekali tidak sesuai
 2 : Sedikit sesuai
 3 : Agak sesuai
 4 : Sangat sesuai

No.	Pernyataan	1	2	3	4
1.	Memiliki minat dan hobi yang dapat saya nikmati				
2.	Menerima diri sendiri seiring bertambahnya usia				
3.	Melibatkan diri dengan masyarakat sekitar jika memungkinkan				
4.	Menyesuaikan diri dengan baik atas kondisi kehidupan yang sedang berlangsung				
5.	Menyesuaikan diri dengan baik atas perubahan kemampuan fisik				
6.	Membagi kebijaksanaan/pengalaman saya kepada orang lain				
7.	Menemukan makna dalam pengalaman masa lampau saya				
8.	Membantu orang lain dalam beberapa hal				
9.	Memiliki minat dalam mempelajari sesuatu				
10.	Mampu bergerak melampaui hal-hal biasa				
11.	Menerima kematian sebagai bagian dari kehidupan				
12.	Menemukan makna dalam keyakinan spiritual saya				
13.	Membiarkan orang lain membantu saya ketika kemungkinan saya memerlukannya				
14.	Menikmati tahapan dalam kehidupan saya				
15.	Melepaskan pengalaman buruk masa lampau saya				

Lampiran 2 Hasil Uji Reliabilitas

a. Reliabilitas skala *UWES-9*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	31.95	23.947	.701	.767
Y1.2	31.88	24.187	.655	.772
Y1.3	32.20	23.124	.682	.764
Y1.4	31.96	23.480	.723	.763
Y1.5	31.96	23.707	.746	.763
Y1.6	31.78	23.721	.730	.764
Y1.7	32.60	26.041	.214	.826
Y1.8	32.44	24.958	.456	.791
Y1.9	31.14	23.057	.242	.862

b. Reliabilitas skala *STS*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	48.24	30.133	.690	.879
X1.2	48.16	31.606	.626	.883
X1.3	48.35	31.167	.585	.884
X1.4	48.35	30.787	.726	.879
X1.5	48.45	31.365	.629	.882
X1.6	48.25	30.772	.640	.881
X1.7	48.25	31.000	.584	.884
X1.8	48.26	30.854	.679	.880
X1.9	48.26	31.563	.590	.884
X1.10	48.66	30.733	.623	.882
X1.11	48.21	32.423	.369	.893
X1.12	48.24	32.158	.435	.890
X1.13	48.48	31.240	.490	.888
X1.14	48.19	31.471	.644	.882
X1.15	48.50	32.759	.270	.899

Lampiran 3 Hasil Analisa Data

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Workengagement	35.9875	5.44825	80
Selftransendence	51.7750	5.97458	80
Jeniskelamin	1.4250	.49746	80
Interaksi	72.6875	24.17059	80

Run MATRIX procedure:

\
 ***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.3

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
 Documentation available in Hayes (2018).
www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
 Y : WE
 X : ST
 W : Jenis_ke

Sample
 Size: 80

OUTCOME VARIABLE:
 WE

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,6821	,4792	16,1752	22,0395	3,0000	76,0000
,0000						

Model	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	3,4820	7,2275	,4818	,6314	-10,9129
17,8770					
ST	,6046	,1342	4,5053	,0000	,3373
,8719					
Jenis_ke	-2,1289	8,8478	-,2406	,8105	-19,7509
15,4932					
Int_1	,0630	,1690	,3729	,7103	-,2736
,3997					

Product terms key:

Int_1 : ST x Jenis_ke

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0010	,1390	1,0000	76,0000	,7103

Focal predict: ST (X)

Mod var: Jenis_ke (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

Jenis_ke	Effect	se	t	p	LLCI
ULCI					
,0000	,6046	,1342	4,5053	,0000	,3373
,8719					
1,0000	,6677	,1028	6,4968	,0000	,4630
,8723					

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
95,0000

NOTE: Variables names longer than eight characters can produce incorrect output.

Shorter variable names are recommended.

----- END MATRIX -----

Uji kontribusi dimensi *self transcendence* terhadap *work engagement*

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.420 ^a	56.410	1	78	.000
2	.007 ^b	.873	1	77	.353
3	.049 ^c	7.164	1	76	.009
4	.003 ^d	.424	1	75	.517

a. Predictors: (Constant), Inter

b. Predictors: (Constant), Inter, Intra

c. Predictors: (Constant), Inter, Intra, Trans

d. Predictors: (Constant), Inter, Intra, Trans, Tempo